STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 2305
19 februari
2016

Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2016/2019
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 februari 2016 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

UAW Nr. 11732

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: MODINT;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst [1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 21 komt te luiden:

‘Artikel 21: Loonschalen

1. De CAO kent de volgende loonschalen:
   a. leeftijdschalen;
   b. aanloopschalen;
   c. functiejarenschalen;
   d. loonschaal voor werknemers met een arbeidsbeperking.

2. De loonschalen voor de functiegroepen 1 t/m 4 bestaan uit een functiejarenschaal voor functievolwassen werknemers, een aanloopschaal en een leeftijdschaal.

3. De loonschalen voor de functiegroepen 5 t/m 11 bestaan uit een aanloopschaal en een functiejarenschaal voor functievolwassen werknemers.
   Voor de functiegroepen 9 t/m 11 zijn de loonschalen inclusief overwerkvergoeding, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een overwerkvergoeding geregeld is.

4. De functiejarenschalen kennen een open salarisschalensysteem met een minimum en een maximum uurloon per functiegroep.
   Een onderneming die niet correct het open salarisschalensysteem toepast, kan door de Vakraad

[1] Stcrt. 2015, nr.15308, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 26-8-2015 (Stcrt. 24 juni 2015, nr.25297).

verplicht worden een door Vakraad opgestelde loonschaal met vaste schaalperiodieken te volgen.

5. Het aantal functiejaren per functiegroep varieert van 2 in de laagste functiegroep tot 11 in de hoogste functiegroep.
Per functiegroep geldt per functiejaar een jaarlijkse procentuele verhoging (normperiodiek) van het uurloon die varieert afhankelijk van de functiegroep die van toepassing is.
Het verhogingspercentage dient toegepast te worden op het minimum uurloon van de desbetreffende functiegroep. De normperiodiek is derhalve een nominaal gelijkblijvende verhoging.
Het aantal periodieken per functiegroep en het periodiek verhogingspercentage bedraagt voor:
A. Textiel en Tapijtindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3,
vanaf 1 januari 2016 tot 1 juli 2016:

functiegroep	aantal periodieken	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,53%
Functiegroep 2	2	0,92%
Functiegroep 3	3	1,42%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

B. Mode- en Interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 4:
vanaf 1 juli 2015 tot 1 juli 2016

functiegroep	aantal periodieken	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,93%
Functiegroep 3	3	1,40%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 5	6	2,74%
Functiegroep 6	7	3,34%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

6. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal en gelden niet de loonschalen als bedoeld in lid 1, onder a t/m c. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% van het WML en kent 4 gelijke periodieke verhogingspercentages van 5% om van 100% WML naar 120% WML te komen.’

Artikel 31 komt te luiden:

‘Artikel 31: Verwerven van vakantierechten

Bij de vakantieuren wordt een onderscheid gemaakt tussen wettelijke uren en bovenwettelijke uren. De wettelijke vakantieuren bedragen het viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week. Het meerdere is bovenwetteliijke vakantieuren. De uren extra vakantie bij ploegendienst (onder B) en bij leeftijdvakantie (onder C) zijn bovenwettelijke vakantieuren.
A. Basisvakantie.
1. Voor werknemers in dagdienst, 2- en 3- ploegendienst bestaat recht op het volgende aantal vakantie-uren:

Gemiddelde Arbeidsduur per week	Verlof in uren per jaar		
	wettelijk	boven wettelijk	Totaal
36 uur	144	36	180
37 uur	148	37	185
38 uur	152	38	190

2. Voor werknemers in 4- en 5-ploegendienst bestaat recht op het benodigde aantal vakantie-uren voor een vakantie van 3 aaneengesloten weken plus 10 diensten.

B. Extra vakantie.

Bij ploegendienst

a. Voor werknemers die in ploegendienst werken wordt aan de vakantie-aanspraken bij een gemiddelde arbeidsduur van respectievelijk 36, 37 of 38 uur, één dienst van respectievelijk 7,2, 7,4 of 7,6 toegevoegd.

b. Voor werknemers die gedeeltelijk in ploegendienst en gedeeltelijk in dagdienst werken, gelden de volle extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar in totaal 6 maanden of langer in ploegendienst werken en de helft van deze extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar minder dan 6 maanden in ploegendienst werken.

C. Leeftijdsvakantie.

1. De werknemer die in een vakantiejaar tenminste de leeftijd van 45½ 50½, 55½ of 60½ jaar bereikt, heeft in dit vakantiejaar – boven het door hem op grond van het in A en B genoemde opgebouwde vakantierecht – aanspraak op extra uren betaalde vakantie.
Deze extra vakantie is voor de werknemer met een gemiddelde werkweek van respectievelijk 36, 37 of 38 uur en een leeftijd van,

45½ t/m 50 jaar:	resp. 7,2, 7,4 of 7,6 uur
50½ t/m 55 jaar:	resp. 21,6, 22,2 of 22,8 uur
55½ t/m 60 jaar:	resp. 36, 37 of 38 uur
60½ jaar en ouder:	resp. 43,2, 44,4 of 45,6 uur.

2. De extra vakantie geldt niet indien en voor zover een eventueel reeds bestaande ondernemingsregeling daarmee is gelijk te stellen of daar boven uitgaat.
3. Voor een deeltijdwerknemer geldt deze extra vakantie naar evenredigheid van de arbeidstijd.
4. Heeft op enig tijdstip de arbeidsovereenkomst nog geen vakantiejaar of nog niet wederom een vakantiejaar geduurd, dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op deze extra vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar.
5. Voor de werknemer die op 30 april 2005 in dienst was bij een werkgever die valt onder artikel 1, lid 3, worden de extra uren in verband met leeftijdsvakantie gefixeerd op het aantal extra uren dat de werknemer in de desbetreffende leeftijdscategorie had op 30 april 2005. Indien de werknemer overgaat naar een andere leeftijdscategorie gelden de extra uren behorende bij deze leeftijdscategorie, zoals vermeld in lid 1.’

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 16 februari 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes